



Relazione sulla politica di remunerazione

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 29 marzo 2013**

SOL S.p.A.

Sede legale in via Gerolamo Borgazzi n. 27 – Monza (MB)
Capitale sociale Euro 47.164.000,00 i.v.

Codice fiscale e numero di iscrizione presso il registro delle Imprese di Monza e Brianza 04127270157
R.E.A. n. 991655 C.C.I.A.A. Monza e Brianza

Introduzione

Il presente documento (“**Relazione**”) è stato predisposto ed approvato, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2013 in ottemperanza all’articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**T.U.F.**”).

La Relazione sulla remunerazione descrive ed illustra le politiche di remunerazione ed incentivazione che SOL S.p.A. (la “**Società**”) ha adottato al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa al mercato.

La remunerazione degli amministratori delle società quotate ed in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l’integrità e l’efficacia dei meccanismi di governo societario.

Su questo tema si è concentrata l’attenzione dei regolatori, sia a livello nazionale, sia nelle sedi di coordinamento internazionale, con l’obiettivo di accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e di rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione.

In ambito europeo la crescente attenzione alla tematica è testimoniata dal susseguirsi di diverse iniziative comunitarie, che rappresentano un riferimento importante in tema di remunerazione, attraverso l’emanazione di linee guida, principi e *standard* applicativi. In particolare, nel 2004, la Commissione ha emanato una prima Raccomandazione (la 2004/913/CE), relativa alla promozione di un adeguato regime per quanto concerne la remunerazione degli amministratori delle società quotate, e, nel 2005, una seconda Raccomandazione (la 2005/162/CE) sul ruolo degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza delle società quotate e sui comitati del consiglio di amministrazione o di sorveglianza. Più di recente la Commissione ha emanato la Raccomandazione 2009/385/CE, che integra le due Raccomandazioni precedenti, applicabile a tutte le società quotate.

In ambito nazionale, il decreto legislativo 30 dicembre 2010 n. 259, recante: “recepimento delle Raccomandazioni della Commissione europea 2004/913/CE e 2009/385/CE in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate”, ha introdotto nel T.U.F. l’articolo 123-ter che impone alle società con azioni quotate di mettere a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni.

La prima sezione illustra la politica di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo, e le procedure utilizzate per l’adozione di tale politica e per darvi attuazione.

La seconda sezione illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio a tali soggetti, in forma nominativa, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, salva diversa indicazione prevista in via regolamentare dalla Consob.

Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci, il terzo comma dell'art. 123-ter del T.U.F. prevede che l'assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico.

La Consob è stata delegata a indicare le informazioni da includere nella relazione sulla remunerazione e, all'articolo 84-*quater* del proprio regolamento n. 11971/99 ("**Regolamento Emittenti**"), prevede che la relazione sulla remunerazione venga redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, di cui al medesimo Regolamento Emittenti.

La presente Relazione sulla remunerazione viene pertanto redatta sulla base del citato Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

La presente relazione contiene altresì le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, fornite secondo lo Schema 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

* * *

SEZIONE I

a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La politica delle remunerazioni di cui alla presente Relazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche, ossia il Direttore Generale ed il Condirettore Generale (dal 1 febbraio 2013 anch'egli Direttore Generale).

Tale politica delle remunerazioni è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 marzo 2013, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale (anche ai sensi delle Procedure per le operazioni con parti correlate adottate dalla Società in data 12 novembre 2010 ai sensi del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e sue successive modifiche; di seguito, la “**Procedure con Parti Correlate**”). Come si preciserà più avanti, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di avvalersi – nella definizione della politica retributiva della Società – di esperti indipendenti e non sono state utilizzate, come riferimento, politiche retributive di altre società.

In generale, i principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica sulla remunerazione sono:

- (i) l'assemblea dei soci;
- (ii) il consiglio di amministrazione;
- (iii) il comitato per la remunerazione;
- (iv) gli amministratori esecutivi;
- (v) il collegio sindacale.

(i) Assemblea dei soci

In materia di remunerazione, l'assemblea dei soci:

- determina, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 16 dello statuto sociale vigente, (a) il compenso globale annuo spettante al Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche) nel suo complesso, con facoltà del consiglio di ripartirlo al suo interno ovvero (b) i compensi dei membri del consiglio di amministrazione (e dei sindaci) sotto forma di retribuzione in forma fissa e/o di partecipazione agli utili e/o di attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni della Società di futura emissione;
- esprime, ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del T.U.F., un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – in merito alla prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta dal consiglio di amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F..

(ii) Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- in caso di determinazione da parte dell'assemblea del compenso globale, inclusa la parte per gli incarichi speciali, ripartisce tale compenso globale - sentito il Comitato per la remunerazione e sentito il Collegio Sindacale – tra i membri del consiglio stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi ed in assenza dei diretti interessati;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, determina, sentito il Comitato per la remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, in assenza dei diretti interessati, la remunerazione degli amministratori delegati e degli amministratori con incarichi speciali, sempre in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi ed in assenza dei diretti interessati;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione, composto da tre amministratori di cui due non esecutivi ed un coordinatore;
- ferme le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del comitato per la remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.;
- approva la relazione sulla remunerazione da sottoporre all'assemblea annuale dei soci;
- ferme le competenze assembleari, supervisiona all'attuazione della politica retributiva della Società.

(iii) Comitato per la remunerazione

Il comitato per la remunerazione:

- nel caso di determinazione da parte dell'assemblea del compenso globale, inclusa la parte per gli incarichi speciali, ne propone al Consiglio la ripartizione tra i membri del consiglio stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali ricoperti da ciascuno di essi;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli amministratori delegati e degli amministratori con incarichi speciali, di cui il Consiglio tiene conto per stabilire, in assenza dei diretti interessati, la remunerazione dei predetti amministratori ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, primo periodo, del codice civile;
- formula al Consiglio proposte in merito ad eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni;
- su indicazione degli amministratori delegati, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia del Direttore Generale e del Condirettore Generale - dal 1 febbraio 2013 anch'egli Direttore Generale); in tal caso il comitato può proporre agli amministratori delegati l'attribuzione di eventuali benefit o incentivi da riconoscere a tali soggetti in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la corretta applicazione della politica di remunerazione.

(iv) Amministratori esecutivi

Gli amministratori esecutivi:

- forniscono al comitato per la remunerazione le informazioni necessarie alla formulazione delle proposte in merito alla determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia del Direttore Generale e del Condirettore Generale - dal 1 febbraio 2013 anch'egli Direttore Generale);
- attuano la politica di remunerazione riservata ai predetti dirigenti con responsabilità strategiche.

(v) Collegio sindacale

In materia di remunerazione il collegio sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente (ivi incluse le Procedure Parti Correlate) ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di ripartizione dei compensi deliberati dall'assemblea della Società ovvero di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

In merito all'emolumento da definirsi da parte dell'assemblea in relazione ai compensi degli amministratori ai sensi dell'art. 2364 cod. civ., il Consiglio di Amministrazione non prevede, secondo la prassi consolidata della Società, di formulare proposte in merito a tale determinazione a cui l'Assemblea stessa sarà nuovamente chiamata nella riunione prevista, in prima convocazione, per il giorno 13 maggio 2013, ed in seconda convocazione, per il giorno 21 maggio 2013.

Si ricorda in proposito che, sin dall'ammissione alla quotazione di SOL S.p.A. avvenuta nel mese di luglio del 1998, l'assemblea ha sempre determinato, ai sensi dell'art. 16, secondo comma, dello statuto sociale di SOL S.p.A., un emolumento complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi gli amministratori con incarichi speciali) successivamente suddiviso tra gli stessi. Per quanto riguarda l'attuale remunerazione, si rinvia alla Sezione II delle presente Relazione.

La ripartizione dei compensi all'interno del Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto degli incarichi attribuiti agli amministratori esecutivi, dei ruoli e delle funzioni ricoperti dagli stessi in altre società del gruppo SOL, nonché dei compensi percepiti da amministratori di società quotate analoghe per dimensioni a SOL S.p.A..

Salvo diverse deliberazioni assembleari, si prevede di mantenere il sistema di remunerazione sopra evidenziato.

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Come sopra evidenziato, sia il Comitato per la Remunerazione di SOL che il Collegio Sindacale (anche a mente delle Procedure con Parti Correlate) hanno espresso parere favorevole alla politica di remunerazione di cui alla presente Relazione.

Alla data di approvazione della presente Relazione sulla remunerazione, il comitato per la remunerazione di SOL S.p.A. risulta così composto:

- | | | |
|----|----------------------|------------------------------|
| a) | Marco Annoni | coordinatore |
| b) | Leonardo Alberti | amministratore non esecutivo |
| c) | Stefano Bruscastelli | amministratore non esecutivo |

I componenti del comitato per la remunerazione sono stati rinnovati dal consiglio di amministrazione con delibera del 14 maggio 2010.

Il comitato per la remunerazione è composto da tre amministratori, di cui due non esecutivi e un coordinatore. Non vi sono, allo stato, amministratori indipendenti all'interno del comitato.

Per le competenze del Comitato per la remunerazione nella fase di definizione della politica remunerativa di SOL si richiama integralmente quanto riportato alla precedente lettera a) della presente Sezione I (Comitato per la remunerazione).

c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

d) Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La politica delle remunerazioni qui descritta è stata predisposta con riferimento all'esercizio 2013 nel solco di quella predisposta ed attivata nel corso del 2012, in quanto la stessa si è dimostrata comunque in grado di motivare e trattenere le risorse la cui esperienza, professionalità e competenza hanno favorito il raggiungimento di buoni risultati anche in un contesto economico difficile e sulle quali la Società punta per il raggiungimento degli obiettivi futuri. Tale politica tiene altresì conto dell'impegno richiesto alle singole risorse, ed infatti:

- la remunerazione degli amministratori esecutivi è proposta in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo primario della creazione di valore per gli azionisti, anche nell'ottica di un contenimento dei costi operativi della Società e del relativo gruppo;
- la remunerazione per gli amministratori non esecutivi tiene invece conto dell'apporto comunque

fornito dai medesimi ai compiti ed ai lavori del consiglio pur nell'ottica di un equilibrio dei costi operativi della Società e del relativo gruppo.

In particolare, la remunerazione dei componenti degli organi sociali con incarichi esecutivi, dei componenti con particolari cariche, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, infine, dei componenti non esecutivi, è improntata ad una filosofia che mira a mantenere e, se necessario, attrarre le migliori competenze ed è guidata dalla combinazione dei seguenti criteri:

- equità di remunerazione tra ruoli similari;
- valore e rischio connessi alla responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- eventuale confronto con benchmark di mercato;
- incarichi ricoperti in società facenti parte del gruppo e relativa remunerazione percepita.

La politica delle remunerazioni adottata e qui descritta non ha subito modifiche rispetto all'esercizio finanziario precedente.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo

Anche in ragione delle decisioni delle precedenti Assemblee della Società in relazione alla determinazione degli emolumenti da riconoscersi agli amministratori, i compensi degli amministratori sono sempre stati costituiti da una componente fissa con esclusione quindi di componenti (a) variabili collegate ai risultati economico - finanziari della Società ovvero (b) basate su piani di incentivazione a breve o medio - lungo termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari.

Salvo diversa decisione assembleare, la politica di remunerazione degli amministratori, quindi, si articola nei seguenti termini:

- compenso complessivo annuo stabilito dall'assemblea per l'intero consiglio di amministrazione;
- ripartizione dell'importo complessivo tra gli amministratori esecutivi e non, tenendo conto delle deleghe e degli incarichi attribuiti, dei compensi percepiti da alcuni di essi quali dipendenti e/o membri degli organi sociali delle società controllate da SOL S.p.A. nonché dei compensi percepiti da amministratori di altre società quotate di dimensioni analoghe a quelle di SOL S.p.A..

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche (ossia il Direttore generale ed il Condirettore generale - dal 1 febbraio 2013 anch'egli Direttore Generale) la Società ha valutato l'opportunità di dare corso, a partire dall'esercizio 2012 (con riferimento ai risultati consolidati dell'esercizio 2011), ad un piano di incentivazione monetaria che si basi sul raggiungimento di alcuni obiettivi semplici, di natura oggettiva e facilmente misurabili.

In tal senso si precisa che, a far data dall'anno 2012, è stata rimodulata la retribuzione del Direttore generale e del Condirettore generale (oggi anche lui Direttore Generale) in modo che a fianco di una componente fissa (che segue la sua normale dinamica anche tenendo conto della dinamica

inflattiva), è stata introdotta anche una componente variabile collegata al raggiungimento di alcuni obiettivi di bilancio consolidato di Gruppo riferiti all'anno precedente (per il primo anno riferiti quindi all'esercizio 2011), da verificare poi di anno in anno. Non è previsto che la componente variabile a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche, come sopra indicata, subisca modifiche nel breve e medio – lungo periodo.

La redistribuzione concordata al salario tra la componente fissa e quella variabile, pur in presenza di una situazione economica difficile, non ha penalizzato la remunerazione complessiva dei soggetti in questione. L'introduzione di una componente variabile è risultata anzi opportuna ed è stata apprezzata dagli interessati; nel suo primo anno di applicazione ha generato un premio erogato a maggio 2012 corrispondente a circa il 15% del salario fisso dei due Direttori in questione.

A tale premio variabile gli Amministratori Delegati, su proposta del Comitato per la Remunerazione e col parere favorevole del Collegio Sindacale anche ai sensi delle Procedure con Parti Correlate, hanno voluto aggiungere un premio straordinario di 8.000 Euro / lordi per ciascuno dei due Direttori per il particolare impegno profuso ed il successo ottenuto con riferimento ad alcune operazioni di acquisizione effettuate dal Gruppo nel corso dell'anno.

Lo schema della componente variabile è stato replicato nel 2013 con riferimento ai dati di bilancio al 31.12.2012, adeguando i parametri assunti a base di calcolo ai nuovi obiettivi di budget.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari da parte di SOL S.p.A. per i componenti del consiglio di amministrazione.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, la Società prevede la messa a disposizione di un' autovettura aziendale anche ad uso privato con valorizzazione del benefit ai fini fiscali e contributivi secondo quanto previsto per legge nonché una polizza sanitaria integrativa alle prestazioni erogate dal Fondo di assistenza nazionale dei dirigenti dell'industria (FASI).

Si evidenzia altresì che gli stessi benefici non monetari di cui sopra sono previsti a favore di taluni componenti del consiglio di amministrazione in quanto dirigenti di società appartenenti al Gruppo SOL.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio - lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Come detto sopra, non si prevede alcuna componente variabile in capo ai membri dell'organo amministrativo.

In relazione alla componente variabile della retribuzione prevista a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche di cui alla precedente lettera e) della presente Sezione I, si prevede che tale componente venga assegnata al raggiungimento/superamento di obiettivi di performance misurabili e collegati al bilancio consolidato del Gruppo SOL secondo una scala di valori per ciascuno dei parametri considerati quali, a titolo esemplificativo i ricavi, il margine operativo lordo, l'esposizione verso la clientela. Essendo la componente variabile da ridefinire anno per anno tali parametri pos-

sono subire delle modifiche in relazione alla variazione dei principali obiettivi che la gestione si pone. Anche per il 2013 si è ritenuto opportuno mantenere i medesimi parametri, pur modificandone le scale di valori per tenere conto dell'andamento economico generale e dei suoi effetti sulle attività del Gruppo, nonché dei nuovi obiettivi per il 2013.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Non sono previsti sistemi di remunerazione che prevedono l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione diverse da quelle indicate alla precedente lettera e) della presente Sezione I.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

La politica sulle remunerazioni risulta in generale preordinata ad attrarre, motivare e mantenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società, anche nell'ottica di un contenimento dei costi della stessa e del relativo gruppo.

La politica è altresì strumentale all'allineamento degli interessi del *management* (diverso dagli amministratori) e degli azionisti attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e performance aziendali, mirando alla creazione di valore per la Società e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti, come anche evidenziati in bilancio.

j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Come detto sopra, non si prevede alcuna componente variabile in capo ai membri dell'organo amministrativo.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, si prevede che i relativi diritti maturino con l'approvazione del bilancio dell'esercizio nel quale tali diritti maturano e siano liquidati successivamente alla approvazione dello stesso. Non sono previsti sistemi di pagamento differiti né sistemi di correzione *ex post*.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non sono previsti sistemi di remunerazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni od altri stru-

menti finanziari e, quindi, neppure clausole di tale natura.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

Non sono previsti strumenti né trattamenti legati alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del rapporto di lavoro.

m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture assicurative ovvero previdenziali ovvero pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, fatto salvo quanto indicato alla precedente lettera f).

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Non è prevista una particolare politica retributiva per gli amministratori indipendenti in quanto tali, per l'attività di partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi (fermo quanto previsto in punto di ripartizione dell'emolumento tra gli amministratori esecutivi). Si precisa che per l'amministratore indipendente Prof. Avv.to Gianfranco Graziadei si prevede – giusta separata lettera di incarico - un ulteriore compenso per il suo incarico di Presidente dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento e, in caso positivo, i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La politica retributiva della Società è stata definita in maniera autonoma rispetto alle politiche retributive di altre società.

* * *

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Compensi dei componenti del consiglio di amministrazione

Con riferimento all'esercizio sociale iniziato a far data dal 1° gennaio 2012, la carica di amministratore (giusta nomina da parte dell'assemblea ordinaria del 29 aprile 2010) è ricoperta da:

- Aldo Fumagalli Romario presidente e amministratore delegato
- Marco Annoni vice presidente e amministratore delegato
- Giovanni Annoni consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario consigliere con incarichi speciali
- Stefano Bruscagli consigliere
- Leonardo Alberti consigliere
- Gianfranco Graziadei amministratore indipendente

Il compenso attribuito agli attuali componenti del consiglio di amministrazione è così definito:

- in data 10 maggio 2012 l'assemblea della Società ha stabilito in euro 925.000,00 il compenso complessivo spettante al consiglio di amministrazione per l'esercizio 2012;
- giusta delibera consiliare del 10 maggio 2012 (e previa delibera del comitato remunerazione in pari data), tale compenso risulta così ripartito:

- ✓ Aldo Fumagalli Romario: Euro 192.000,00;
- ✓ Marco Annoni: Euro 192.000,00;
- ✓ Giovanni Annoni: Euro 188.600,00;
- ✓ Giulio Fumagalli Romario: Euro 188.600,00;
- ✓ Stefano Bruscagli: Euro 54.600,00;
- ✓ Leonardo Alberti: Euro 54.600,00;
- ✓ Gianfranco Graziadei: Euro 54.600,00;

Ai consiglieri di amministrazione spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il compenso attribuito agli amministratori di SOL S.p.A. ha tenuto conto dei compensi dagli stessi percepiti quali dirigenti e/o membri degli organi amministrativi delle società direttamente e/o indirettamente controllate dalla stessa SOL S.p.A. (e di cui è stata data evidenza, a mente delle norme applicabili, nei precedenti bilanci della Società). Non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Compensi dei componenti del collegio sindacale e della società di revisione

Con riferimento all'esercizio sociale iniziato a far data dal 1° gennaio 2012, la carica di sindaco (giusta nomina da parte dell'assemblea ordinaria del 13 maggio 2011) è ricoperta da:

- Alessandro Danovi presidente
- Roberto Campidori sindaco effettivo
- Giuseppe Marino sindaco effettivo
- Adriano Albani sindaco supplente
- Vincenzo Maria Marzuillo sindaco supplente

Il compenso attribuito ai componenti del collegio sindacale per l'esercizio sociale iniziato a far data dal 1° gennaio 2012 è pari ad euro 44.000,00 per ciascun sindaco effettivo ed euro 66.000,00 per il presidente del collegio sindacale, come da delibera assembleare del 13 maggio 2011.

L'incarico di revisione legale dei conti è stato attribuito, giusta delibera dell'assemblea dei soci in data 27 aprile 2007, per nove esercizi sociali, alla società di revisione BDO S.p.A., con un compenso annuo pari ad euro 97.000,00, da aggiornarsi di anno in anno sulla base del 75% dell'indice ISTAT sul costo della vita.

Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche (ing. Giulio Mario Bottes ed ing. Andrea Monti)

La carica di Direttore Generale è ricoperta dall'ing. Giulio Mario Bottes, al quale è stata attribuita, nell'esercizio 2012, una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari ad euro 304.015, oltre ad un bonus variabile di euro 47.607 lordi ed un premio straordinario di euro 8.000 lordi.

La carica di Condirettore Generale era ricoperta dall'ing. Andrea Monti (dal 1 febbraio 2013 anch'egli Direttore Generale), al quale è stato attribuito, nell'esercizio 2012, un compenso annuo lordo pari ad euro 304.015, oltre ad un bonus variabile di euro 47.607 lordi ed un premio straordinario di euro 8.000 lordi.

Non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

* * *

SEZIONE II
SECONDA PARTE

TABELLA 1 – SCHEMA 7-BIS: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (*)	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				192.000 (1)						192.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				230.136 (2)				7.271	151.344 (3)	388.751		
(III) Totale				422.136				7.271	151.344	580.751		
Marco Annoni	Vice Presidente e Amministratore Delegato	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				192.000 (1)						192.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				223.577 (2)				7.330	162.828 (3)	393.735		
(III) Totale				415.577				7.330	162.828	585.735		
Giovanni Annoni	Consigliere con incarichi speciali	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				188.600 (1)						188.600		
(II) Compensi da controllate e collegate				224.159 (2)				6.743	161.737 (3)	392.639		
(III) Totale				412.759				6.743	161.737	581.239		
Giulio Fumagalli Romario	Consigliere con incarichi speciali	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				188.600 (1)						188.600		
(II) Compensi da controllate e collegate				223.596 (2)				7.153	151.681 (3)	382.430		
(III) Totale				375.277				7.153	374.637	571.030		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ri- coperta la carica	(D) Sca- den- za della car- rica (*)	(1) Compen- si fissi	(2) Com- pensi per la parte- cipa- zione a comita- ti	(3) Compensi variabili non equity		(4) Bene- fici non mone- tari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Va- lue dei com- pen- si e- quity	(8) Indenni- tà di fine ca- rica o di cessa- zione del rap- porto di lavoro
						Bonus ed altri incen- tivi	Par- te- cipa- zio- ne agli utili					
Leonardo Alberti	Consigliere	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				54.600 (1)						54.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.600						54.600		
Stefano Bruscaqli	Consigliere	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				54.600 (1)						54.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.600 (1)						54.600		
Gianfranco Graziadei	Consiglie- re/Organo di Vigilanza	2012	2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				54.600 (1)					12.000	66.600		
(II) Compensi da controllate e collegate									8.000	8.000		
(III) Totale				54.600					20.000 (4)	74.600		
Alessandro Danovi	Presidente Collegio Sindacale	2012	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.000 (1)						66.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				42.380 (5)						42.380		
(III) Totale				108.380						108.380		
Roberto Campidori	Sindaco Effettivo	2012	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44.000 (1)						44.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				44.000						44.000		
Giuseppe Marino	Sindaco Effettivo	2012	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44.000 (1)						44.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				12.667 (6)						12.667		
(III) Totale				56.667						56.667		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Pe- riodo per cui è stata rico- perta la cari- ca	(D) Scadenza della ca- rica (*)	(1) Compensi fissi	(2) Com- pensi per la parte- cipa- zione a comita- ti	(3) Compensi variabili non equity		(4) Bene- fici non mone- tari	(5) Altri com- pensi	(6) Totale	(7) Fair Va- lue dei com- pen- si e- quity	(8) Indenni- tà di fine ca- rica o di cessa- zione del rap- porto di lavoro
						Bonus ed altri in- centivi	Parte- cipa- zione agli utili					
Giulio Mario Bottes	Direttore Generale	2012	a tempo indeter- minato									
(I) Compensi nella società che redige il bilan- cio				304.015 (2)		55.607		8.505		368.127		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				304.015		55.607 (7)		8.505		368.127		
Andrea Monti	Condirettore Generale	2012	a tempo indeter- minato									
(I) Compensi nella società che redige il bilan- cio				304.015 (2)		55.607		8.151		367.773		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				304.015		55.607 (7)		8.151		367.773		

(*) la carica scade con l'approvazione del bilancio alla data indicata;

(1) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea

(2) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(3) emolumenti in qualità di Consigliere d'Amministrazione

(4) emolumenti in qualità di Organo di Vigilanza

(5) emolumenti in qualità di Presidente del Collegio Sindacale

(6) emolumenti in qualità di Sindaco Effettivo

(7) comprende un bonus variabile di euro 47.607 lordi ed un premio straordinario di euro 8.000,00 lordi.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	47.067,00						8.000,00
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			47.067,00						8.000,00

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	47.067,00						8.000,00
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			47.067,00						8.000,00

TABELLA 1 - SCHEMA 7-TER: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero Azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	SOL S.p.A.	20.000	0	0	20.000 *
Stefano Bruscaqli	Consigliere	SOL S.p.A.	6.800.000	0	0	6.800.000 ** §
Leonardo Alberti	Consigliere	SOL S.p.A.	1.020.000	0	0	1.020.000¤

* di cui 15.000 possedute dal coniuge.

** per la nuda proprietà.

§ n. 2.721.000 possedute dai figli

¤ n. 1.020.000 possedute per il tramite di società fiduciaria per la nuda proprietà

* * *

La presente Relazione sulla remunerazione è messa a disposizione del pubblico, secondo i termini e le modalità previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale, Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet della Società (www.sol.it).

Monza, 29 marzo 2013

SOL S.p.A.
 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
 (Ing. Aldo Fumagalli Romario)